

Beloningsbeleid bestuur en toezicht Woonwaarts

Inleiding

Met de aanstelling van de heer Pekel in 2023 zijn er afspraken gemaakt over zijn beloning en de wijze waarop de jaarlijkse beloning eventueel aangepast kan/moet worden. In de arbeidsovereenkomst van de heer Pekel wordt verwezen naar het beloningsbeleid.

Daarnaast is de aanpassing van de beloning voor de leden van de raad van commissarissen jaarlijks een besprekspunt. De overwegingen om tot een besluit daarover te komen, worden eveneens in dit beloningsbeleid vastgelegd.

Dit beloningsbeleid is opgesteld door de remuneratiecommissie indachtig de gemaakte afspraken in het kader van de aanstelling van de heer Pekel en besproken en vastgesteld in de vergadering van de RvC op 29 februari 2024. Het beleid is van kracht per 1 januari 2024. Tenminste eens per vier jaar beoordeelt de remuneratiecommissie het beleid en koppelt het resultaat hiervan terug aan de voltallige RvC en de bestuurder.

Kaders

Het beloningsbeleid is gebonden aan wetgeving en governanceregels. Daarnaast zijn er eigen uitgangspunten.

Wetgeving

De maximale hoogte van de beloning van bestuurders en toezichthouders van corporaties is bij wet geregeld. Van toepassing is de Wet Normering topinkomens (WNT). Voor woningcorporaties geldt daarnaast dat de maximale hoogte van de bezoldiging gekoppeld is aan een bezoldigingsklasse. Deze klassen zijn, kort samengevat, ingedeeld volgens het aantal verhuureenheden van de woningcorporaties en het inwoneraantal van de gemeente. Jaarlijks stelt de minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties een overzicht vast van de maximale bezoldigingen voor het opvolgend jaar.

Als peildatum voor de beloning in enig jaar geldt het aantal verhuureenheden dat de woningcorporatie in eigendom of beheer heeft per 31 december van het tweede jaar voorafgaande aan het jaar waarin de bezoldigingsmaxima van toepassing zijn. Voor het jaar 2024 betekent het dat het aantal verhuureenheden (vhe) per 31 december 2022 leidend is.

Woonwaarts bevindt zich momenteel (februari 2024) in bezoldigingsklasse H.

Governance

De RvC stelt het beloningsbeleid vast conform de geldende wettelijke kaders. Dit beleid, inclusief de beloning, wordt zowel in het jaarverslag als op de website van Woonwaarts gepubliceerd (art. 3.4 Governancecode woningcorporaties).

De remuneratie commissie beoordeelt jaarlijks het functioneren van de bestuurder en rapporteert over het proces in het jaarverslag (art. 3.8 Governancecode woningcorporaties).

Beleid Woonwaarts

De bezoldiging van de bestuurder is niet afhankelijk van de financiële resultaten van Woonwaarts. De bestuurder ontvangt uitsluitend een vaste beloning.



Maximale beloning

Het maximum van bezoldigingsklasse H (per 1 januari 2024 € 233.000 bij een fulltime dienstverband) heeft niet alleen betrekking op het salaris en de vakantietoeslag maar eveneens op andere componenten zoals belaste onkostenvergoedingen, fiscale bijtellingen van een eventuele leaseauto en het werkgeversdeel van de pensioenpremie (deze opsomming is niet volledig, wij verwijzen voor een volledig overzicht van de bezoldigingscomponenten naar de uitvoeringsregeling WNT, artikel 2, lid 1). Deze componenten zijn communicerende vaten. Als de bestuurder geen gebruik maakt van een auto van de zaak dan wel deze niet privé gebruikt, vervalt de bijtelling en wordt het brutosalaris navenant hoger. Samen zijn ze echter niet meer dan € 135.000 bij aanstelling in februari 2023.

Woonwaarts conformeert zich vanzelfsprekend aan de wet- en regelgeving, waaronder de vaststelling van de bezoldigingsklasse door het ministerie van BZK.

De remuneratiecommissie ziet er jaarlijks op toe dat de gepaste en redelijke beloning van de bestuurder, zoals afgesproken tussen de RvC en de Directeur Bestuurder bij zijn aantreden, maximaal 80 % is van de geldende bezoldigingsklasse, en dat, indien van toepassing, de aanpassing naar de juiste klasse wordt geëffectueerd.

Beoordeling

De jaarlijkse salarisontwikkeling is primair gekoppeld aan de CAO-ontwikkeling Woondiensten .

Daarnaast wordt de salarisontwikkeling afhankelijk gesteld van het functioneren van de bestuurder. We duiden dat als variabele, discretionaire beloningscomponent. Jaarlijks maakt de raad afspraken over doelen met de bestuurder. Deze worden ieder jaar uiterlijk op 31 januari vastgesteld. De afspraken -SMART geformuleerd- zijn gericht op de activiteiten van de bestuurder in het betreffende jaar en welke resultaten zijn overeengekomen. De bestuurder weet daarmee op welke criteria de beoordeling zich richt, met name in termen van (prioritering van) de te realiseren prestaties en gewenst gedrag. Jaarlijks vindt in december een beoordeling plaats over de mate waarin de gemaakte afspraken zijn gerealiseerd in dat jaar. De remuneratiecommissie voert hiertoe een gesprek met de bestuurder. De inhoud van het beoordelingsgesprek wordt vastgelegd in een door de bestuurder en de remuneratiecommissie vastgesteld verslag.

Koppeling extra periodieke verhoging aan beoordeling

Bij een voldoende beoordeling wordt een extra periodieke salarisverhoging toegekend. Deze bestaat uit een procentuele verhoging van het salaris per 1 januari van het nieuwe jaar.

Het beoordelingssysteem kent drie niveaus. Hieraan zijn de volgende consequenties verbonden.

Beoordeling en groei individuele beloning:

Onder prestatie:	0% (dus uitsluitend CAO verhoging)
Normaal/gewenste prestatie:	CAO verhoging plus 1%
Vastgestelde excellente prestatie:	CAO verhoging plus 3%

Van onder prestatie is in ieder geval sprake als minder dan 75% van de doelen in enig jaar gehaald zijn, zonder dat er sprake is van overmacht. Voor ieder doel is een aantal punten vastgesteld in het afspraken document. Van een excellente prestatie is sprake als een geïdentificeerde significante ontwikkeling in enig jaar zich voordoet (buiten het gerealiseerde jaarplan om) die met name door toedoen van de bestuurder gerealiseerd is.



De CAO verhoging en het ingangsmoment lopen parallel aan de CAO Woondiensten. De verhoging op basis van de beoordeling van 1 of 3 procent wordt geëffectueerd per 1 januari, nadat is vastgesteld welke grootteklasse aan de orde is en of er ruimte is binnen dit beloningsbeleid om de genoemde verhoging te effectueren.

De remuneratiecommissie brengt verslag uit over de beoordeling van de bestuurder aan de volledige RvC en legt het voorstel tot aanpassing van de beloning ter besluitvorming voor aan de voltallige RvC. De RvC behoudt zich het recht voor in uitzonderlijke gevallen gemotiveerd af te wijken van het eigen beleid. De bestuurder zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.

De RvC behoudt zich tot slot het recht voor om de inhoud van dit beloningsbeleid eenzijdig te wijzigen, als er sprake is van zwaarwichtige bedrijfsbelangen die maken dat het belang van de bestuurder dat mogelijk door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Representatie

Tenslotte wordt maandelijks een bedrag van € 150 aan de bestuurder toegekend i.v.m. kleine (representatieve) uitgaven.

Beloning leden Raad van Commissarissen

De bezoldiging voor de commissarissen van Woonwaarts is in lijn met de VTW-beroepsregel.

De raad van commissarissen van Woonwaarts onderschrijft de uitgangspunten die in de (advies) beroepsregel worden gehanteerd, waaronder de gepaste terughoudendheid die een raad van commissarissen van een woningcorporatie dient te betrachten bij het vaststellen van de hoogte van zijn eigen bezoldiging. Soberheid en doelmatigheid zijn gepast vanwege de publieke taak van de corporatie: het huisvesten van mensen met een bescheiden inkomen en voor kwetsbare groepen. Bovendien zal de raad zijn bezoldiging naar belanghouders toe moeten (kunnen) verantwoorden. De maximale bezoldiging die de VTW beroepsregel hanteert ligt daarom duidelijk onder de maximale bezoldiging die op basis van de wettelijke bepalingen van de WNT (Wet Normering Topinkomens) wordt voorgeschreven. De bezoldigingsmaxima in de beroepsregeling zijn gekoppeld aan de zwaarte van de functie van de raad (conform de bezoldigingsklasse van de woningcorporatie), die verband houdt met de zwaarte van de corporatie. De bezoldiging is onafhankelijk van prestaties van de corporatie. De jaarlijkse beloningsontwikkeling is gekoppeld aan de CAO-ontwikkeling Woondiensten.

Er bestaat daarnaast een maximaal totaal bezoldigingsbudget voor de gehele raad van commissarissen in de VTW beroepsregel.

Als de commissaris btw in rekening moet brengen, dan komt deze voor rekening van de corporatie. Als een commissaris in aanmerking komt voor ontheffing of vermindering van btw mag dit niet ten gunste komen van de commissaris zelf. Naast de bezoldiging stelt Woonwaarts middelen ter beschikking voor activiteiten op het gebied van professionalisering en deskundigheidsbevordering (permanente educatie), evaluatie en onbelaste kosten die de individuele commissaris, uit hoofde van zijn/haar functie maakt. Woonwaarts voldoet ook de kosten voor de aansprakelijkheids- en rechtsbijstandsverzekering die zij heeft afgesloten voor de commissarissen in verband met het uitoefenen van de functie.

Aldus vastgesteld te Nijmegen, 29 februari 2024

